



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“RESISTENCIA AL CAMBIO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL SERVICIO
INDUSTRIAL DE LA MARINA, IQUITOS, AÑO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**CLARIBEL DORIMAR TEJADA ABANTO
ANNIE ANTHUANE OROCHE GATICA**

ASESOR:

LIC. ADM. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°105-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los 19 días del mes de **setiembre** del año 2022, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"RESISTENCIA AL CAMBIO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL SERVICIO INDUSTRIAL DE LA MARINA, IQUITOS, AÑO 2022"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°1628-2022-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **CLARIBEL DORIMAR TEJADA ABANTO** y **ANNIE ANTHUANE OROCHE GATICA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.** (Presidente)
Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.** (Miembro)
Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.** (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA (17)**.

Estando las Bachilleres aptas para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **05:45 p.m.** del **19** de **setiembre** del **2022**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.**
Presidente

Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente
CLAD - 18911



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.
Miembro
CLAD - 07161



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD N°01929



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

ID de Comprobación:
69918148

Fecha de comprobación:
01.07.2022 12:47:28 -05

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

Fecha del Informe:
01.07.2022 12:49:07 -05

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESUMEN CLARIBEL DORIMAR TEJADA ABANTO y ANNIE ANTHUANE OROCHE GATICA**

Recuento de páginas: **29** Recuento de palabras: **5474** Recuento de caracteres: **34618** Tamaño de archivo: **774.32 KB** ID de archivo: **809603**

37.4% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **11.6%** con la fuente de Internet (<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Catalan-Lezlle.pd>).



37.4% Fuentes de Internet

883

Página 31

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

13.3% de Citas

Citas 19

Página 32

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

DEDICATORIA

A nuestras madres por ser parte de la formación como mujeres de lucha constante, muchos de nuestros logros se los debemos a ellas.

A nuestros hermanos que siempre nos apoyan y tratamos de ser sus ejemplos a seguir.

A mi compañera de investigación por el aliento a seguir adelante en las adversidades académicas.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a Dios por brindarnos la fuerza para seguir con este proceso en aquellos momentos de dificultad.

A nuestras madres por ser la motivación hacia nuestros sueños. Sus sacrificio, amor y comprensión durante estos años han sido el complemento perfecto.

ÍNDICE GENERAL

	Pág
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	11
2.1. Formulación de la Hipótesis	11
2.2. Variable y su operacionalización	11
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	13
3.1. Diseño metodológico	13
3.2. Diseño muestral	13
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.4. Procesamiento y análisis de la información	15
3.5. Aspectos éticos	15

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	16
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	24
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	26
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	27
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	29
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Resumen de procesamiento de casos	16
Cuadro 2 Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Resistencia al cambio	16
Cuadro 3 Resumen de procesamiento de casos	17
Cuadro 4 Estadística de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	17
Cuadro 5 Correlación de las variables	18
Cuadro 6 Frecuencia de la variable 1: Resistencia al cambio	18
Cuadro 7 Categorías de la variable 1: Resistencia al cambio	20
Cuadro 8 Frecuencia de la variable 2: Desempeño laboral	21
Cuadro 9 Categorías de la variable 2: Desempeño laboral	22

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de la variable 1: Resistencia al cambio	19
Figura 2 Categorías de la variable 1: Resistencia al cambio	20
Figura 3 Frecuencia de la variable 2: Desempeño laboral	21
Figura 4 Categorías de la variable 2: Desempeño laboral	23

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022. Se empleó el tipo de investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por todos los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, lo cual hace un total de 132 trabajadores, se efectuó la encuesta a la muestra conformada por 68 trabajadores; ésta fue obtenida por la fórmula de poblaciones finitas; se obtuvo como resultado un valor de correlación de Pearson igual a 0,556 lo cual indica una correlación positiva de grado moderada, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; y de acuerdo a la regla de decisión, si el valor p calculado es menor a 0.05, se aceptará la H_a , confirmamos que se acepta la hipótesis alterna; entonces, se concluyó que se acepta la hipótesis “Existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022”. Se concluyó también más del 50% de nuestra población de estudio tiene baja resistencia al cambio, por ello se concluye que el nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es baja; más del 50% de nuestra población de estudio tiene desempeño laboral alto, por ello se concluye que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alto.

Palabras clave: resistencia, cambio, desempeño y compromiso.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between resistance to change and job performance of employees of the Industrial Service of the Navy, Iquitos, year 2022. The type of descriptive research with a quantitative approach, non-experimental, correlational and cross-sectional design was used. . The population was made up of all the collaborators of the Industrial Service of the Navy, Iquitos, which makes a total of 132 workers, the survey was carried out on the sample made up of 68 workers; this was obtained by the formula of finite populations; a Pearson correlation value equal to 0.556 was obtained as a result, which indicates a positive correlation of moderate degree, the sigma value (bilateral) is 0.000; and according to the decision rule, if the calculated p-value is less than 0.05, the H_a will be accepted, we confirm that the alternative hypothesis is accepted; then, it was concluded that the hypothesis "There is a significant and positive relationship between resistance to change and the work performance of the collaborators of the Industrial Service of the Navy, Iquitos, year 2022" is accepted. It was also concluded that more than 50% of our study population has low resistance to change, therefore it is concluded that the level of resistance to change of the collaborators of the Industrial Service of the Navy, Iquitos, year 2022 is low; more than 50% of our study population has high job performance, therefore it is concluded that the level of job performance of the employees of the Industrial Service of the Navy, Iquitos, year 2022 is high.

Keywords: resistance, change, performance and commitment.

INTRODUCCIÓN

El Servicio Industrial de la Marina, Iquitos (SIMAI) es una filial del Servicio Industrial de la Marina Perú (SIMA PERU); considerado como el astillero de mayor capacidad instalada en la Amazonía Peruana. Su infraestructura es moderna. Tiene certificaciones internacionales de calidad y seguridad industrial. En sus instalaciones se construyen y reparan embarcaciones fluviales de todo tipo, que son los medios que conectan con el resto de pueblos de la amazonia al no existir carreteras.

Esta institución, que depende funcionalmente del Ministerio de Defensa, que aparte de realizar proyectos relacionados a la Industria Naval para la Marina de Guerra también ejecuta proyectos de metal mecánica para el sector público y privado, nacional y extranjero, es una empresa que ha impulsado el desarrollo socio económico y tecnológico en la Región Loreto, producto de ello es que gran parte de la flota fluvial que navega los ríos de la amazonia, ha sido construido en el Servicio Industrial de la Marina de Iquitos (SIMAI). Sin embargo, nada garantiza que en el tiempo siga siendo la empresa líder en este sector en la Amazonía. Por ello, con una visión futurista, el SIMAI se ha preocupado en obtener las certificaciones internacionales, que con el paso del tiempo va teniendo nuevas versiones, como es el caso de la ISO 9000 relacionado a la calidad; y como es natural, cada proceso de implementación de una nueva versión siempre produce resistencia en los colaboradores, por ejemplo a nuevas capacitaciones, a la implementación de nuevas políticas, cambios en la estructura administrativa, a la asignación a nuevas funciones, incluso a la implementación de nuevas tecnologías; esto puede relacionarse

con los niveles de desempeño laboral que muestran los empleados; esta situación a largo plazo puede generar deficiencias operativas graves que afectarían el normal funcionamiento de la organización, es necesario comprender los niveles de resistencia al cambio por parte de los empleados, así como los niveles de desempeño laboral que muestran estos, de esta manera se tendrá una visión más clara de la situación y permitirá tomar decisiones importantes para corregir o reforzar estos aspectos de la organización; en ese sentido, hemos planteado las siguientes interrogantes en este estudio para poder explicar el contexto generado con esta problemática.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2016, se ejecutó un trabajo de investigación descriptivo, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de corte transversal, cuyo objetivo fue analizar la resistencia al cambio en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Loreto- Oficina de Economía y Logística, periodo 2016, en donde la muestra fue de tipo censal, que estuvo conformada por 39 personas, las cuales respondieron a una encuesta de 27 ítems. La conclusión general de la investigación, determinó que de los factores de resistencia lógica, psicológica y sociológica; la resistencia lógica es el factor que predomina en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Loreto- Oficina de Economía y Logística. Adicional a ello, lo que destaca es el temor a que el cambio organizacional pueda generar condiciones de trabajo no deseables, seguido de la oposición a un esfuerzo adicional para la consecución de los cambios organizacionales. Y también afirmó que existe resistencia cuando los cambios institucionales son efectivizados por los miembros, pero sin recibir ninguna recompensa (Lachi, 2016).

En el mismo año 2016, se realizó un trabajo de investigación de tipo descriptivo y de diseño no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar los factores asociados a la resistencia al cambio organizacional en la empresa eléctrica Quito. La muestra fue censal y estuvo conformada por 221 trabajadores de la organización. El trabajo concluyó en que existe relación entre las variables de compromiso, eficacia, reconocimiento y ajuste de valores en la preparación para el cambio. Además,

argumenta que la organización debería tomar acciones que promuevan valores organizacionales e individuales y sobre todo el reconocimiento y, hacerles partícipes para afianzar el compromiso con la estrategia de cambio en miras de conseguir la aceptación y preparación óptima, de manera que la resistencia al cambio disminuya (Yaguana, 2016).

En el 2018, se desarrolló un trabajo de investigación de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal, cuyo objetivo fue determinar la correlación en grado y sentido existente entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo del personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016. La muestra fue de tipo probabilístico-aleatorio, y estuvo conformada por 71 trabajadores, quienes respondieron a una encuesta de 16 ítems. La conclusión general de la investigación indicó que el nivel de correlación de Rho de Spearman fue de -0.420 indicando que existe una correlación moderada e inversa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo del personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, año 2016; además el valor de $p=0$, el cual es inferior al 5% de significancia. Así como también se concluye que existe correlación moderada e inversa (valor de Rho = -0,478 y $p = 0,000$), entre los factores que afectan la participación y el trabajo en equipo del personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho (Peña & Prado, 2018).

En el 2021 se realizó una tesis de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional – transversal que incluyó como población de estudio a 44 trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público. La investigación determinó

que 72.70% de los colaboradores a veces poseen resistencia al cambio organizacional en la institución, el 15.90% casi siempre tiene resistencia al cambio organizacional y el 11.40% indicó que casi nunca tiene resistencia al cambio organizacional; asimismo del análisis del desempeño laboral, el 52.30% del personal que labora en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público, casi siempre se preocupa por el desempeño laboral, el 29.50% siempre se preocupan por el desempeño laboral y el 18.20% sólo a veces se preocupan por el desempeño profesional en la entidad. El estudio concluyó que de acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión que se deniega la hipótesis nula (H_0), a razón de que el coeficiente de la prueba de correlación de Pearson resulta superior a cero, siendo el coeficiente obtenido 0.612, el mismo que representa un valor positivo; por consiguiente, es propio aseverar que la resistencia al cambio organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público; asimismo, se puede inferir que dicha agrupación en valores estadísticos es demostrativa con un nivel de confiabilidad del 95%. (Sallo Tito, 2021)

1.2. Bases teóricas

A. Resistencia al cambio

(Newstrom, 2007) Manifiesta que cambio es “cualquier alteración que ocurre en el ambiente laboral y que afecta la forma en que los empleados deben actuar”. Las modificaciones pueden ser de cualquier ámbito, pero al final produce profundos efectos en quienes lo reciben, independientemente de si

los cambios se dan de forma fuerte o débil, lento o rápido, planificados o no, entre otros. Kurt Lewin, citado por (Kinicki & Kreitner, 2003) plantea que no es una lucha fácil, puesto que una de las necesidades básicas del hombre es la búsqueda y mantenimiento de su seguridad, por lo que tiende a aferrarse a aquello que no le plantea expectativas ni le genera angustia por lo que podrá suceder. Tal situación le lleva inconscientemente, a oponerse a las modificaciones que puedan introducirse en sus rutinas de trabajo, no importa cuán pequeñas puedan ser éstas. Por lo que es común que dicha oposición pueda ser percibida como una amenaza.

Cruz, I. (De la Cruz Lablanca, 2014) Afirma que lo único seguro y permanente es el cambio constante, por lo cual se especifica que, así como el ser humano es creado para sufrir cambios biológicos también está preparado para afrontar constantemente cambios en la empresa a las que pertenece. Sí las personas desean avanzar profesionalmente, deben evolucionar al ritmo de la organización, la que a su vez debe proveer de las capacidades, insumos y relaciones satisfactorias para que éstos se adapten en el tiempo adecuado a las exigencias impuestas por las corrientes y sistemas empresariales.

Factores predominantes en la resistencia al cambio

a. Resistencia a nuevas capacitaciones:

(Wayne & Robert, 2005) Sostienen que al implementar nuevas capacitaciones se reflejan respuestas negativas en los involucrados. Es ahí donde resulta emotivo que las empresas opten por invertir en el fortalecimiento de nuevos programas de capacitación que guían hacia las metas de la empresa, buscando formar personal dotado de conocimiento para suplirles de las

herramientas necesarias y así se desenvuelvan correctamente al efectuar sus funciones asignadas; sin embargo, el interés por el proceso antes mencionado crea resistencia en el personal involucrado, percibiéndolo como pérdida de tiempo y esfuerzo al invertir su energía en aprender nuevas funciones para ponerlas en práctica. El miedo aparece al pensar que al aumentar su conocimiento incrementará su trabajo, por lo que perciben este proceso como amenazante y negativo.

b. Resistencia a la implementación de nuevas políticas:

(Porret, 2010) Profundizó en su investigación exponiendo que todo cambio se vincula a políticas laborales. Éstas emanan de personas que ocupan puestos altos en la empresa, para quienes podría ser una amenaza en su puesto de trabajo ya que, si las políticas cambian, podría reflejarse la necesidad de ser remplazados por personal nuevo que se adapte con facilidad. Los directivos antiguos podrían llegar a ser la principal fuente de resistencia para cambiar las políticas internas.

c. Resistencia a la incorporación de nuevos compañeros de trabajo:

(Costumero, 2007) Manifiesta la existencia de frialdad durante la incorporación de nuevo personal. Cuando se modifica el organigrama e ingresan nuevos integrantes a la corporación, el personal ya existente, manifiesta poca o ninguna aceptación por esas personas desconocidas. Se resisten a que sus antiguos compañeros sean desplazados por culpa de personas externas que incluso podrían excluirlos a ellos también, todos los colaboradores manifiestan resistencia, puesto que experimentan incertidumbre de lo que generará esa situación, viven un lapso de angustia

por la sorpresa de la integración de desconocidos a los grupos formales e informales ya que desconocen sus intenciones, les molesta que tengan diferentes formas de desempeñar el trabajo ya que es riesgoso en la seguridad de sus puestos”

d. Resistencia a nuevas funciones:

(Albeño, 2010) Afirma un impacto significativo de resistencia cuando se pretenden implementar nuevas funciones que cambian radicalmente la rutina laboral, ante la necesidad de una reestructuración en las organizaciones; se cambian algunas funciones por otras o bien se inhiben. La problemática es cuando se agregan nuevas funciones a determinado puesto de trabajo. El personal se resiste porque esto implica invertir tiempo adicional en aprender algo nuevo y modificar la rutina que han estructurado durante años.

e. Resistencia al uso de nueva tecnología:

(Alcalá, 2011) Menciona la necesidad de implementar una continua cultura de cambio tecnológico. A las organizaciones les interesa brindar un servicio y productos satisfactorios para sus clientes, es por ello que tratan de progresar implementando nuevas herramientas tecnológicas para facilitar las tareas de los colaboradores. La tecnología les provoca miedo y angustia al sospechar resultados negativos, lo perciben como un inconveniente en la seguridad de su puesto de trabajo, y creen que serán sustituidos por una máquina. A las empresas les conviene preparar a su personal y acompañarlos durante el cambio, prepararlos y formarlos para que la ansiedad no los domine.

B. Desempeño laboral

Para Chiavenato (Chiavenato I., 2002) se define al desempeño como la eficacia del trabajador dentro de las corporaciones, siendo éste necesario para la misma. Esto en resumen respecto a lo mencionado dos años antes, donde expone que es el comportamiento del trabajador, en beneficio de la organización y de él mismo (Chiavenato I., 2000). En concordancia con el anterior, (Robins, Stephen, & Coulter, 2013) sostienen que el desempeño laboral es un proceso para determinar el grado de éxito que tiene una empresa en el logro de sus objetivos.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño interpersonal.

(Coleman & Borman, 2000), indicaron “Que el desempeño interpersonal incluye comportamientos que asisten, apoyan y desarrollan a los miembros de la organización a través de la cooperación y esfuerzos que van más allá de las expectativas”

Desempeño organizacional.

(Coleman & Borman, 2000), señalaron “Que el desempeño organizacional incluye comportamientos que demuestran compromiso hacia la organización, a través de fidelidad y lealtad a la organización, a sus objetivos y el acatamiento de procedimientos, políticas y reglas organizacionales”

Desempeño proactivo.

(Coleman & Borman, 2000), señalaron “Que el desempeño proactivo incluye esfuerzos extras que van más allá de los requerimientos del rol, demostrando dedicación al trabajo, persistencia y deseo de maximizar el propio desempeño laboral”

1.3. Definición de términos básicos

a. Cambio

Toda acción que implica realizar las actividades de manera diferente (Robbins & Judge, 2013).

b. Resistencia al cambio

Es una actitud o conducta que indica la falta de disposición para hacer o apoyar un cambio deseado (Schermerjorn, Hunt, & Osborn, 2015).

c. Desempeño Laboral

Referido a la eficacia del personal que trabaja dentro de las instituciones, la cual es necesaria para la organización; funcionando el individuo con una gran labor que conlleva a la satisfacción laboral. En este sentido, es imprescindible el análisis del desempeño, mediante un sistema de apreciación del individuo en el cargo, así como su potencial de desarrollo, en donde, según el autor, simplifica la actividad administrativa (Chiavenato I., 2009).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022.

Hipótesis específicas

1. El nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alta.
2. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alto.

2.2. Variable y su operacionalización

Variables

Variable 1: Resistencia al cambio

Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalización

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías de la variable	Valores de la categoría
Resistencia al cambio	Es una actitud o conducta que indica la falta de disposición para hacer o apoyar un cambio deseado (Schermerjorn, Hunt, & Osborn, 2015).	Cuantitativo	Resistencia a nuevas capacitaciones	Ordinal	Alta Media Baja	15-23 24-52 53-75
			Resistencia a la implementación de nuevas políticas	Ordinal		
			Resistencia a la incorporación de nuevos compañeros de trabajo	Ordinal		
			Resistencia a cambios administrativos	Ordinal		
			Resistencia a nuevas funciones	Ordinal		
			Resistencia al uso de nueva tecnología	Ordinal		
Desempeño Laboral	Referido a la eficacia del personal que trabaja dentro de las instituciones, la cual es necesaria para la organización ; funcionando el individuo con una gran labor que conlleva a la satisfacción laboral. (Chiavenato I., 2009)	Cuantitativo	Desempeño Interpersonal	Ordinal	Alto Medio Bajo	81-110 51-80 22-50
			Desempeño Organizacional	Ordinal		
			Desempeño Proactivo	Ordinal		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La investigación es de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo en la cual se busca describir en forma natural cómo se desarrollan los hechos. El diseño es no experimental, porque no se manipula la variable y se observa los fenómenos de la forma en que se dan, para después analizarlos, y finalmente, correlacional porque se pretende determinar la relación que existe entre 2 variables y transversal porque los datos se recolectan en un solo momento.

3.2. Diseño muestral

Población de estudio

La población del presente estudio estuvo conformada por todos los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, lo cual hace un total de 132 trabajadores.

Muestreo o selección de la muestra

La muestra estuvo conformada por 68 trabajadores; ésta fue obtenida por la fórmula de poblaciones finitas, finalmente se aplicó la encuesta a 68 personas, la misma que se efectuó en una sola jornada laboral.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N	:	Población
N	:	Muestra
Z	:	95% nivel de confianza (1,96)
P	:	0,90 (probabilidad de éxito)
Q	:	0,10 (probabilidad de fracaso)
E	:	0,05

Ajustando tenemos que:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{132 * 1,96 * 0,90 * 0,10}{0,05^2 * (132 - 1) + 1,96 * 0,90 * 0,10} = 68$$
$$n = 68$$

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- Se solicitó autorización a la Gerencia del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos para la realización de la investigación.
- Recibida la autorización se procedió a realizar la encuesta a todos los colaboradores.
- Terminada las encuestas se procedió a la elaboración de base de datos para ser ingresado y procesados, empleando el paquete estadístico SPSS.

Técnica e instrumento

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con preguntas cerradas.

3.4. Procesamiento y análisis de la información

- La información recolectada se procesó con ayuda del programa Microsoft Excel, y sus tablas de cálculo y gráficos.
- Seguidamente se procedió al análisis de los datos, para lo cual se hizo uso del análisis estadístico mediante el paquete estadístico SPSS.
- Finalmente se elaboraron las tablas y figuras necesarias para presentar la información de las variables en estudio.

3.5. Aspectos éticos

El trabajo se realizó siguiendo las normas de la Universidad, regida por los modelos vigentes, emplearemos las citas mediante APA, y para las encuestas se informó a los colaboradores sobre la discrecionalidad de las respuestas, por lo que hicimos énfasis en que la realización de las mismas será totalmente voluntaria.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Con los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados, se procedió a ingresarlos al programa estadístico SPSS, pudimos obtener cuadros que nos muestran la confiabilidad, correlación, frecuencias y categorías de la variable 1 y la variable 2. Las cuales presentamos a continuación:

Confianza determinada para las variables

Variable 1: Resistencia al cambio

Cuadro 1 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	68	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro 1 nos muestra que de 68 casos procesados para la variable 1, todos son válidos.

Cuadro 2 Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Resistencia al cambio

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	15

El cuadro 2 indica que el coeficiente de confiabilidad determinado por Alfa de Cronbach es 0,931, de acuerdo a la tabla de interpretación del coeficiente de confiabilidad de (Palella & Martins, 2012) nos indica que para la variable 1: Resistencia al cambio, el grado de confianza es muy alto.

Variable 2: Desempeño laboral

Cuadro 3 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	68	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro 3 nos muestra que de 68 casos procesados para la variable 2, todos son válidos.

Cuadro 4 Estadística de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	22

El cuadro 4 indica que el coeficiente de confiabilidad determinado por Alfa de Cronbach es 0,974, de acuerdo a la tabla de interpretación del coeficiente de confiabilidad de (Palella & Martins, 2012) nos indica que para la variable 2: Desempeño laboral, el grado de confianza es muy alto.

Correlación para la hipótesis general

H₀= No existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022.

H_a= Existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022.

Cuadro 5 Correlación de las variables

		V1: Resistencia al cambio	V2: Desempeño laboral
V1: Resistencia al cambio	Correlación de Pearson	1	,556**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,556**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el cuadro 5 observamos que el resultado del cálculo de la correlación de Pearson es 0,556** el cual de acuerdo a la interpretación planteada por (Hernández & Mendoza, 2018), corresponde a una correlación positiva y significativa de grado media; además, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 y de acuerdo a la regla de decisión, si el valor p calculado es menor a 0.05, se aceptará la Ha, como en nuestro caso. Es así que confirmamos que se acepta la hipótesis: Existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022.

Estadísticos descriptivos

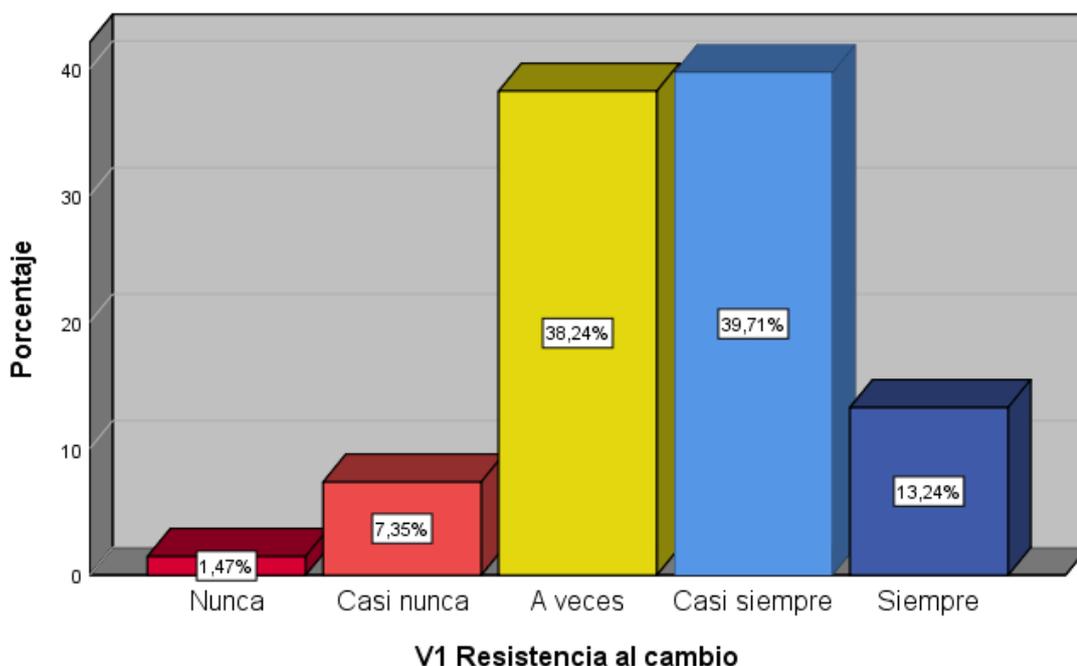
Frecuencias y categorías de las variables

Cuadro 6 Frecuencia de la variable 1: Resistencia al cambio

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5	1,5
Casi nunca	5	7,4	8,8
A veces	26	38,2	47,1
Casi siempre	27	39,7	86,8
Siempre	9	13,2	100,0
Total	68	100,0	

Fuente: Encuesta sobre resistencia al cambio

Figura 1 Frecuencia de la variable 1: Resistencia al cambio



Fuente: Cuadro 6

El cuadro 6 y figura 1 nos muestran la frecuencia del promedio de respuestas de cada persona respecto a las preguntas contenidas en el cuestionario sobre la variable 1 resistencia al cambio; las mismas que obtuvieron más frecuencia en las alternativas “casi siempre” y “siempre” con 39,7% y 13,2% respectivamente y acumulado nos da un porcentaje de 52,9% que corresponde a 36 personas que vienen a ser más de la mitad, lo que nos permite asegurar que en las actividades que comprenden: nuevas capacitaciones, implementación de nuevas políticas, incorporación de nuevos compañeros, cambios administrativos, nuevas funciones y uso de nuevas tecnologías, más de la mitad no muestran resistencia, pues desarrollan las actividades sin complicaciones.

Cuadro 7 Categorías de la variable 1: Resistencia al cambio

Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alta	15	23	1	1,5
Media	24	52	32	47,1
Baja	53	75	35	51,5
Total			68	100,0

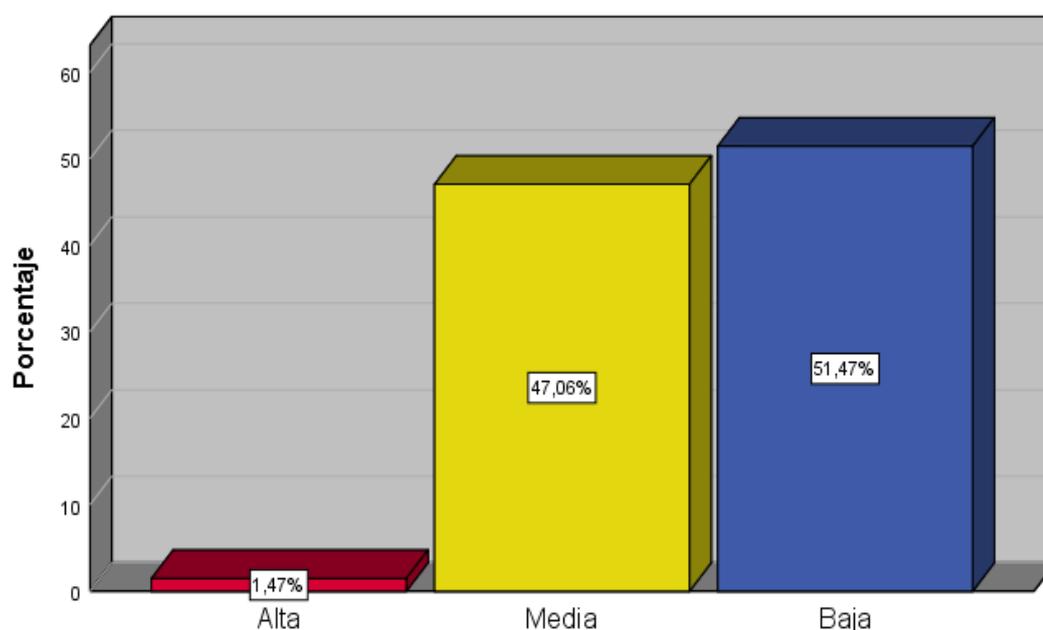
Fuente: Encuesta sobre resistencia al cambio

Hipótesis específica 1

H₀= El nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es baja.

H_a= El nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alta.

Figura 2 Categorías de la variable 1: Resistencia al cambio



Fuente: cuadro 7

En el cuadro 7 y figura 2 observamos que de acuerdo al cálculo de las frecuencias considerando las puntuaciones obtenidas y que corresponden a

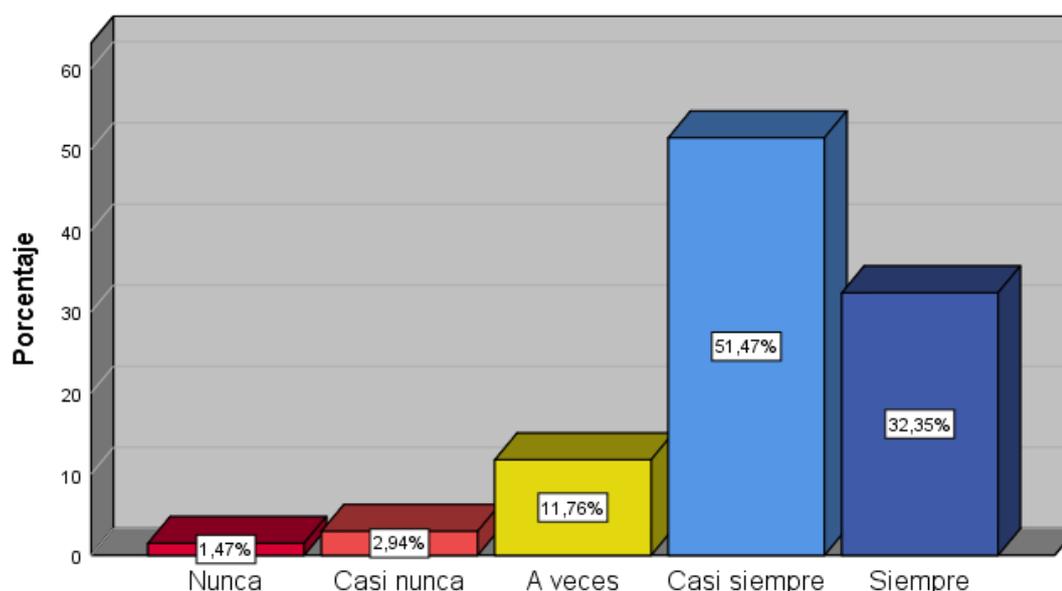
la Variable 1 Resistencia al cambio, se obtuvo mayor frecuencia en la categoría baja con 51% que corresponde a 35 personas, la categoría media obtuvo 47% que corresponde a 32 personas y la categoría baja solo 1.5% que corresponde a 1 persona, con lo que llegamos a la determinación que más de del 50% de nuestra población de estudio tiene baja resistencia al cambio, este resultado nos permite aceptar la hipótesis nula: El nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es baja.

Cuadro 8 Frecuencia de la variable 2: Desempeño laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5	1,5
Casi nunca	2	2,9	4,4
A veces	8	11,8	16,2
Casi siempre	35	51,5	67,6
Siempre	22	32,4	100,0
Total	68	100,0	

Fuente: Encuesta sobre desempeño laboral

Figura 3 Frecuencia de la variable 2: Desempeño laboral



Fuente: cuadro 8

El cuadro 8 y figura 3 nos muestran la frecuencia del promedio de respuestas de cada persona respecto a las preguntas contenidas en el cuestionario sobre la variable 2 desempeño laboral; las mismas que obtuvieron más frecuencia en las alternativas “casi siempre” y “siempre” con 51,5% y 32,4% respectivamente y acumulado nos da un porcentaje de 83,9% que corresponde a 57 personas que vienen a ser más de la mitad, lo que nos permite asegurar que las actividades que demuestran buen desempeño laboral, más del 50% pues desarrollan las actividades sin complicaciones.

Hipótesis específica 2

H₀= El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es bajo.

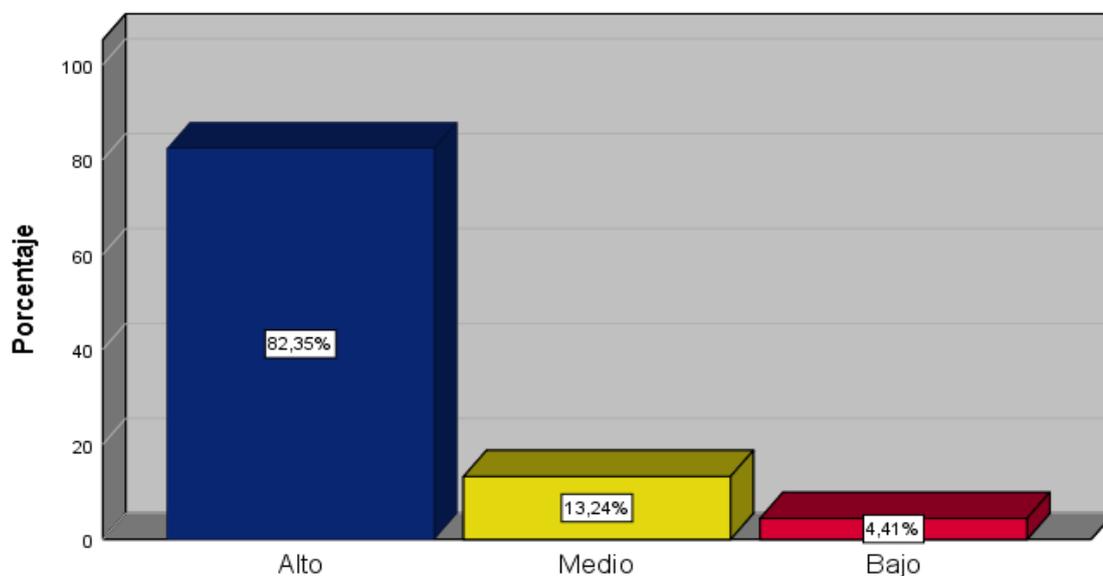
H_a= El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alto.

Cuadro 9 Categorías de la variable 2: Desempeño laboral

Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Alta	81	110	56	82,4
Media	51	80	9	13,2
Baja	22	50	3	4,4
Total			68	100,0

Fuente: Encuesta sobre resistencia al cambio

Figura 4 Categorías de la variable 2: Desempeño laboral



Fuente: cuadro 9

En el cuadro 9 y figura 4 observamos que de acuerdo al cálculo de las frecuencias considerando las puntuaciones obtenidas y que corresponden a la Variable 2 Desempeño laboral, se obtuvo mayor frecuencia en la categoría alta con 82.35% que corresponde a 56 personas, la categoría media obtuvo 13.2% que corresponde a 9 personas y la categoría baja solo 4,4% que corresponde a 3 persona, con lo que llegamos a la determinación que más de del 50% de nuestra población de estudio tiene desempeño laboral alto; este resultado nos permite aceptar la hipótesis alterna: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alto.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados presentes en la tesis: Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016, que el nivel de correlación de Rho de Spearman fue de -0.420, por lo cual concluyeron que existe correlación moderada pero inversa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo en dicha institución. A su vez, en la tesis: Resistencia al cambio organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público, en el año 2019, determinó un valor de coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.612, el mismo que representa un valor positivo de correlación con un nivel de confiabilidad del 95% lo cual indicó la existencia de correlación entre ambas variables.

En nuestra investigación, respecto a la correlación entre la variable resistencia al cambio y desempeño laboral obtuvimos un valor de coeficiente de Pearson igual a 0,556 que corresponde a una relación positiva lo cual guarda similitud con la tesis de Sallo Ttito citada en los antecedentes, con la diferencia que en nuestra población esta correlación es significativa con un nivel de confianza mayor al 95% al mismo tiempo conseguimos un resultado diferente al de la tesis de Peña & Prado, quienes de acuerdo a su coeficiente, determinaron una correlación significativa pero inversa. En el caso de las categorías de nuestras variables; para la variable 1 Resistencia al cambio se determinó que más del 50% ubican a la variable en la categoría baja, lo que nos permitió aceptar la hipótesis específica nula respecto a esta variable; en cuanto a la variable 2

Desempeño laboral, se determinó que más del 50% la ubican en la categoría alta, permitiéndonos aceptar la hipótesis alterna respecto a esta variable.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Se llegó a la conclusión que existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022. Esto de acuerdo al resultado del cálculo de la correlación de Pearson cuyo valor es 0,556** e indica una correlación positiva y significativa de grado media, y el valor de sigma bilateral es menor a 0,05 lo que nos permitió aceptar la hipótesis alterna planteada para el estudio. Además, se llegó a las siguientes conclusiones específicas.

1. Respecto al nivel de la variable 1 Resistencia al cambio, más de del 50% de nuestra población de estudio tiene baja resistencia al cambio, por ello se concluye que el nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es baja.
2. Respecto al nivel de la variable 2 Desempeño laboral, más de del 50% de nuestra población de estudio tiene desempeño laboral alto, por ello se concluye que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alto.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar un estudio que permita determinar en base a estos resultados el nivel de efecto que puede existir entre la variable resistencia al cambio y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicio Industrial de la Marina lo cual permitirá realizar acciones enfocadas a la resistencia al cambio analizando sus características con la intención de mejorar el desempeño laboral en base a ello.

1. En cuanto a la variable 1 se recomienda realizar un taller para todo el personal sobre resistencia al cambio, enfocado en aspectos como: implementación de nuevas políticas, incorporación de nuevo personal al equipo de trabajo, liderazgo, trabajo en equipo, actitud ante nuevos retos y uso de nuevas tecnologías en la gestión administrativa, esto debido a que casi el 50% de trabajadores ha mostrado media o alta resistencia a estas características de la resistencia al cambio. Ejecutar estas acciones permitirá que en el mediano o largo plazo se reduzca la resistencia al cambio dando posibilidad a los trabajadores a afrontar de mejor manera los cambios que son necesarios en una gestión administrativa.
2. Respecto a la variable 2, si bien más del 80% mostraron un desempeño laboral alto, aún existe un 18% que están en niveles medio y bajo, por ello la recomendación sería ofrecer programas de capacitación a cargo de otras organizaciones como premio a quienes demuestren compromiso con el desempeño laboral, estén

enfocados en las metas de la organización y realicen trabajo en equipo eficiente; además, recomendamos efectuar encuestas de satisfacción laboral de forma trimestral, esta sería una buena herramienta que puede ofrecer una visión de lo que perciben los trabajadores respecto al ámbito laboral en la empresa.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Ackerma, D. (2004). Investigación de un caso organizacional del Clima y Satisfacción Laboral en una unidad de negocios de una empresa del sector entretenimiento en la ciudad de Lima.

Albeño, G. (2010). Antigüedades de los empleados como un factor de resistencia al cambio tecnológico en el departamento de contabilidad de un hotel de 5 estrellas de la ciudad capital de Guatemala.

Alcalá, A. (2011). Dirección de personas (Vol. 12 ed.). España: Diaz de Santos.

Coleman, V., & Borman, W. (2000). Investigando la estructura subyacente del dominio de rendimiento de ciudadanía. España: Morata.

Costumero, I. (2007). Relaciones en el entorno de trabajo.

Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (Vol. 3ra ed.). México: McGraw- Hill.

Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw- Hill.

De la Cruz Lablanca, I. (2014). digitaliapublishing. (C. y. Ministerio de Educación, Ed.) Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/30257/comunicacion-efectiva-y-trabajo-en-equipo>

- Hall, R. (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. 2da ed.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta. México: Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C. V.
- Hitt, M. (2006). Administración. 9na ed. Obtenido de books.google.com.gt/books?id=t8jxiiaNoEC&pg=PA625&dq=razones+de+resistencia+al+cambio&hl=es419&sa=X&ei=6OtPVc2vCOTksASmoGIDg&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=razones%20de%20resistencia%20al%20cambio&f=false
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). Comportamiento Organizacional, conceptos, problemas y prácticas (Vol. 1ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Lachi, G. (2016). Análisis de la resistencia al cambio de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Loreto, en las oficinas de Economía y Logística, Iquitos, Perú .
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo (Vol. 12 ed.). México: McGraw-Hill.
- Parella , S., & Martins, F. (2012). Metodología de la investigación Cuantitativa (Tercera Edición ed.). Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.
- Peña, E., & Prado, A. (2018). Resistencia al cambio en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1432/MAESTRO%20-%20Pe%C3%B1a%20Atao%2C%20Eder.pdf>

Porret, M. (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones (Vol. 4ta ed.). Obtenido de http://books.google.com.gt/books?id=hF85GRhUnf4C&pg=PA470&dq=resistencia+al+cambio&hl=es419&sa=X&ei=WMEUVYazGYLhsATZ_YHIAQ&ved=0CEAQ6AEwBzgU#v=onepage&q=resistencia%20al%20cambio&f=false

Pucheu, J. (2013). Lo que cambia son las personas. Chile: Editores, RIL.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 15ta ed.

Robins, S., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario competitivo.

Sallo Ttito, D. (2021). Resistencia al cambio organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público, en el año 2019. Lima, Perú.

Schermerjom, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2015). Comportamiento Organizacional.

Sotomayor, F. (2013). Desempeño Laboral. Desarrollo de cuestionario de evaluación. Lima, Perú.

Warren, B., & Dennis, M. (1990). Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque integral.

Wayne, R., & Robert, N. (2005). Administración de Recursos Humanos (Vol. 9na ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://books.google.com.gt/books?id=UkWVaVHmBswC&pg=PA205&dq=factores+que+producen+resistencia+al+cambio&hl=es419&sa=X&ved=0CDcQ6>

wEwBWoVChMIwuaT96iJxgIV6zOMCh2dRAC7#v=onepage&q=factores%20que%20producen%20resistencia%20al%20cambio&f=false

Yaguana, D. (2016). Determinación de elementos asociados a la resistencia al cambio organizacional en la empresa eléctrica Quito, 2016. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/15034/1/CD-6845.pdf>

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>Resistencia al cambio y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022</p>	<p>General:</p> <p>¿Existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar los niveles de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022. Determinar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022. 	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022.</p> <p>Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> El nivel de resistencia al cambio de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alta. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, año 2022 es alto. 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, correlacional y transversal.</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estará conformada por todos los colaboradores del Servicio Industrial de la Marina, Iquitos, lo cual hace un total de 132 trabajadores.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 68 trabajadores; ésta fue obtenida por la fórmula de poblaciones finitas</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE RESISTENCIA AL CAMBIO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas con relación a sus actividades dentro de la empresa. Se especifican cuatro posibles respuestas; seleccione con una X la que se ajuste a su criterio, según la escala mostrada a continuación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Si no está de acuerdo.	Si rara vez está de acuerdo con lo planteado.	Si está de acuerdo parcialmente	Si generalmente está de acuerdo.	Si está completamente de acuerdo con lo que se plantea.

La información que proporcione será estrictamente confidencial.

M	F
---	---

Género:

Edad: _____

Años de labora en la empresa: _____

N°	ITEMS DE RESISTENCIA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
RESISTENCIA AL CAMBIO						
A NUEVAS CAPACITACIONES						
1.	¿Participa con interés en las capacitaciones que realiza la empresa?					
2.	¿Considera que los cursos de capacitación que recibe son adecuados para las tareas que realiza?					
A LA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS POLÍTICAS						
3.	¿Está de acuerdo en desempeñar tareas adicionales a su puesto de trabajo?					
4.	¿Le han asesorado actualmente respecto a las nuevas políticas de la empresa?					
5.	¿Conoce el manual de las políticas de seguridad en el momento que realiza sus funciones?					
A LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS COMPAÑEROS						
6.	¿Ha colaborado usted con la inserción de nuevos compañeros de trabajo?					

7.	¿Le interesa intercambiar conocimientos con sus nuevos compañeros de trabajo?					
A CAMBIOS ADMINISTRATIVOS						
8.	¿Considera que su actual jefe posee la experiencia adecuada en el puesto que desempeña?					
9.	¿Le interesa mantener una comunicación fluida con su actual jefe?					
A NUEVAS FUNCIONES						
10.	¿Está de acuerdo en desempeñar tareas adicionales a su puesto de trabajo?					
11.	¿Usted colabora en las tareas de sus compañeros?					
12.	¿Se siente motivado cuando le delegan nuevas funciones sin retribuciones adicionales?					
AL USO DE NUEVA TECNOLOGIA						
13.	¿Domina con facilidad las herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar su labor?					
14.	¿Considera que las herramientas tecnológicas le ayudan a conseguir mejores resultados en sus funciones?					
15.	¿Considera que está capacitado para afrontar retos inesperados?					
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO INTERPERSONAL						
16.	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.					
17.	Coopero con mis compañeros de trabajo					
18.	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.					
19.	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.					
20.	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo					
21.	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo					
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN						
22.	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina					
23.	Apoyo los objetivos de la oficina					

24.	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo					
25.	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina					
26.	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo					
27.	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas					
COLABORADOR						
28.	Participo responsablemente en la institución					
29.	Soy fiel a los fines de la institución					
30.	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución					
31.	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución					
32.	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución					
33.	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo					
34.	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo					
35.	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi					
36.	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad					
37.	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina					

3. Consentimiento informado

Yo,

_____,
acepto participar voluntariamente en el estudio “RESISTENCIA AL CAMBIO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL SERVICIO INDUSTRIAL DE LA MARINA, IQUITOS MARZO 2022”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante
Investigadora

Firma

Responsable

Firma Investigadora

Responsable

Iquitos, de del 2022

4. Galería de imágenes

Valores obtenidos con las respuestas de los encuestados

procesamiento de encuestas SIMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	V 1	V 2				
1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	8		
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	9	
3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	57	8		
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	44	8		
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	60	9
6	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	67	7	
7	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	9	
8	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	68	8			
9	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	6		
10	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	8		
11	3	3	2	4	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	42	8		
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	70	10		
13	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	9		
14	5	5	3	3	4	5	2	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	60	8
15	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	8	
16	2	3	1	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	7
17	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	52	9	
18	5	4	3	2	5	3	5	5	3	1	5	1	5	5	5	3	4	3	3	2	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	41	8
19	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	51	8
20	5	5	2	3	5	5	5	2	2	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	55	10
21	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67	10	
22	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	8	
23	5	5	2	3	5	5	5	2	5	2	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	2	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	5	60	8			
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	10	
25	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	10	
26	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	10	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 43 de 43 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50	P 51	V 1	V 2		
26	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	10				
27	3	3	1	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	9			
28	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	8			
29	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	9			
30	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	2	4	3	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	6	7	8	9	10	11	12	63	7				
31	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	6	7	8	9	10	11	12	67	8			
32	5	5	1	1	5	5	3	5	1	1	3	1	5	5	5	2	3	2	3	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	51	7			
33	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	6	7	8	9	10	11	12	69	8					
34	3	3	2	5	3	1	1	2	4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	41	7		
35	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	10			
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	6				
37	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	6	7	8	9	10	11	12	66	10
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	11			
39	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	4			
40	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	10				
41	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	10			
42	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	10		
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	11			
44	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	5	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	34	6			
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	4			
46	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	11		
47	5	5	3	2	5	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	8				
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	2			
49	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	10		
50	5	5	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	8		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	8		

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	V 1			
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	8	
52	5	3	3	2	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	53	9	
53	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	11
54	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	8	
55	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	8	
56	5	3	3	2	3	1	3	3	3	3	5	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	2	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	44	8	
57	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	8	
58	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	8	
59	3	3	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	10	
60	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	9	
61	5	2	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53	10		
62	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	11	
63	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	9	
64	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	8		
65	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	6		
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	11	
67	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	11	
68	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	2	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	57	8	
69																																									
70																																									
71																																									
72																																									
73																																									
74																																									
75																																									
76																																									

Procesamiento de datos estadística inferencial

Resultados.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

[ConjuntoDatos1] D:\ELABORACIÓN DE TESIS\UNAP\PARA SUBSANAR\05 TESIS ANNIE OROCHE Y CLARIBET TEJADA 2022\ESTADÍSTICA\procesamiento de encuestas SIMA.sav

Escala: v1

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	68	100,0
		0		,0
Total	68		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	15

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37
/SCALE('v2') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: v2

Resumen de procesamiento de casos

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: v1
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: v2
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37
/SCALE('v2') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: v2

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	68	100,0
		0		,0
Total	68	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	22

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: v1
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: v2
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas

```

/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,556**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
V2	Correlación de Pearson	,556**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='D:\ELABORACIÓN DE TESIS\UNAP\PARA SUBSANAR\05 TESIS ANNIE OROCHE Y CLARIBET TEJADA '+
'2022\ESTADÍSTICA\procesamiento de encuestas SIMA.sav'
/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='D:\ELABORACIÓN DE TESIS\UNAP\PARA SUBSANAR\05 TESIS ANNIE OROCHE Y CLARIBET TEJADA '+
'2022\ESTADÍSTICA\procesamiento de encuestas SIMA.sav'
/COMPRESSED.

FRECUENCIAS VARIABLES=PromV1 ProV2
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frecuencias

Estadística descriptiva

Resultados.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

[ConjuntoDatos1] D:\ELABORACIÓN DE TESIS\UNAP\PARA SUBSANAR\05 TESIS ANNIE OROCHE Y CLARIBET TEJADA 2022\ESTADÍSTICA\procesamiento de encuestas SIMA.sav

Estadísticos

	Prom V1	Pro V2
N	Válido 68	68
	Perdidos 0	0

Tabla de frecuencia

Prom V1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	5	7,4	7,4	8,8
	A veces	26	38,2	38,2	47,1
	Casi siempre	27	39,7	39,7	86,8
	Siempre	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Pro V2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,4
	A veces	8	11,8	11,8	16,2

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

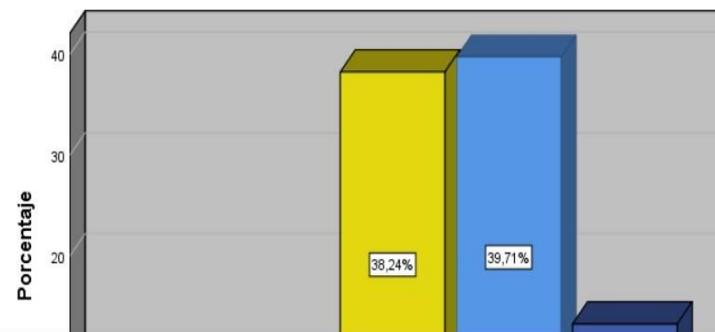
A veces	26	38,2	38,2	47,1
Casi siempre	27	39,7	39,7	86,8
Siempre	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Pro V2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,4
	A veces	8	11,8	11,8	16,2
	Casi siempre	35	51,5	51,5	67,6
	Siempre	22	32,4	32,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Gráfico de barras

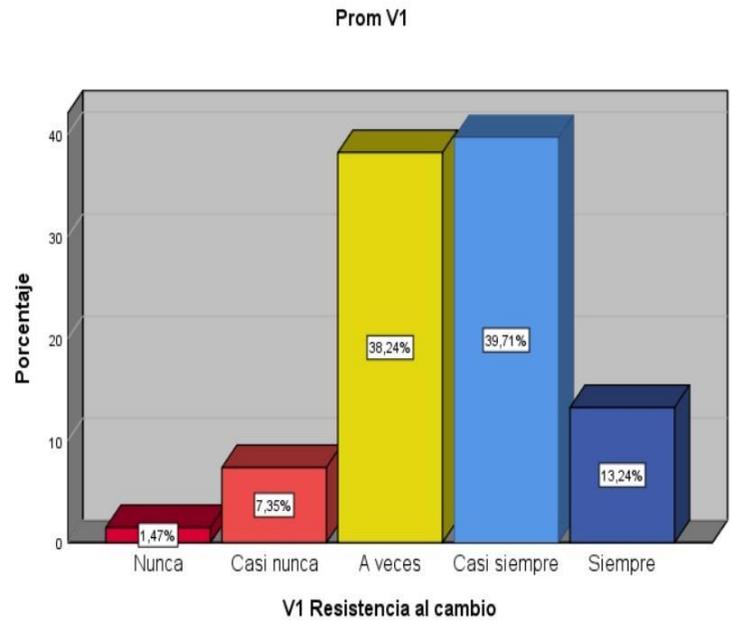
Prom V1





- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: v1
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: v2
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas

Gráfico de barras



Pro V2



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: v1
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: v2
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Prom V1
 - Pro V2
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas

Estadísticos

	Cat V1	CatV2
N	Válido 68	68
	Perdidos 0	0

Tabla de frecuencia

Cat V1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	1	1,5	1,5	1,5
	Media	32	47,1	47,1	48,5
	Baja	35	51,5	51,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

CatV2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	56	82,4	82,4	82,4
	Medio	9	13,2	13,2	95,6
	Bajo	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Gráfico de barras

Cat V1

